

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. UNIT KRENENG**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Nyoman Indah Purnama Dewi
NIM 1915713152**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. UNIT KRENENG**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh
Ni Nyoman Indah Purnama Dewi
NIM 1915713152

PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ni Nyoman Indah Purnama Dewi
NIM : 1915713152
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/ Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

“Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 22 Agustus 2022
Yang menyatakan,



Ni Nyoman Indah Purnama Dewi
NIM. 1915713152

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

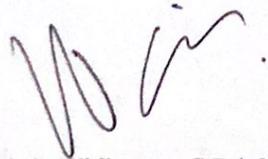
1. Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Nyoman Indah Purnama Dewi
 - b. NIM : 1915713152
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Administrasi Bisnis

Badung, 22 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



I Made Widiantara, S.Psi, M.Si
NIP. 197902182003121002



Kadek Cahya Dewi, S.T.,M.Cs
NIP. 198409092014042001

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. UNIT KRENENG

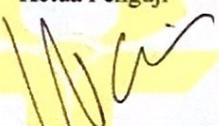
Oleh:

NI NYOMAN INDAH PURNAMA DEWI

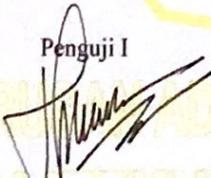
NIM. 1915713152

Disahkan Oleh:

Ketua Penguji -


I Made Widiyantara, S.Psi, M.Si
NIP. 197902182003121002

Penguji I


I Putu Yoga Laksana, S.Pd., M.Pd
NIP. 198809092019031013

Penguji II

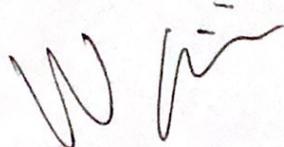

Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si
NIP. 196409191989032002

Mengetahui,
Juru Pengantar Administrasi Niaga



Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP. 1992031002

Badung, 22 Agustus 2022
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,


I Made Widiyantara, S.Psi, M.Si
NIP. 197902182003121002

PRAKARTA

Puji syukur dipanjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng” tepat pada waktunya. Laporan Tugas Akhir ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Diploma III Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga di Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa dalam pengerjaan Tugas Akhir ini banyak mengalami tantangan dan hambatan. Namun, berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

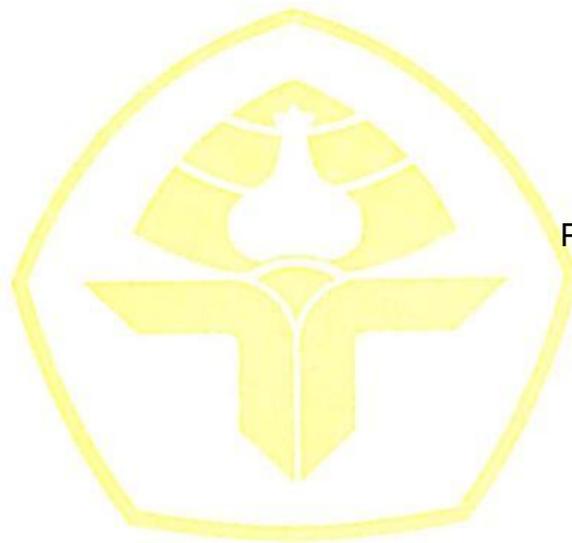
1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan fasilitas-fasilitas selama penulis menjalani perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan arahan, bimbingan dan telah memfasilitasi dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini.
3. Bapak I Made Widiantara, S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis dan selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan, saran, dan petunjuk dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.

4. Ibu Kadek Cahya Dewi, S.T.,M.Cs selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran untuk mengarahkan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini.
5. Seluruh dosen di Jurusan Administrasi Niaga yang telah membimbing dan memberikan bekal ilmu selama penulis mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
6. Ibu Made Widiartini selaku Kepala Unit, serta seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng yang telah banyak membantu dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan material dan moral sehingga Laporan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan.
8. Kadek Pande Dio Adi Kartika Putra yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan membantu dalam penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini.
9. Ni Luh Putu Ega Marlina dan Luh Putu Joelle Dinar Diani yang telah memberikan masukan, semangat, dan selalu menemani dalam proses penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini.
10. Sahabat dan teman-teman mahasiswa angkatan 2019 program studi D3 Administrasi Bisnis yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penulisan laporan ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Laporan Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini.

Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak dan berharap laporan ini dapat bermanfaat dan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang lebih mendalam selanjutnya.

Badung, 08 Juli 2022



Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan erat kaitannya dengan beban kerja dan komunikasi. Oleh karena itu beban kerja dan komunikasi harus diperhatikan dengan baik. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng, diketahui bahwa beban kerja dan komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian yang digunakan sebanyak 18 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji analisis regresi. Pengujian pada analisis determinasi menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng sebesar 49,1%. Sedangkan terdapat 50,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Beban kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
PRAKARTA.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pokok Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Metode Penelitian	10
1. Lokasi Penelitian	10
2. Objek Penelitian	10
3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	10
4. Data Penelitian	12
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	15
6. Definisi Operasional Variabel	17
7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian.....	18
8. Teknik Analisis Data	23
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOESIS	29

A. Landasan Teori	29
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2. Sumber Daya Manusia	32
3. Beban Kerja	32
4. Komunikasi.....	36
5. Kinerja Karyawan	41
B. Hipotesis	44
BAB III GAMBARAN UMUM	46
A. Sejarah Perusahaan	46
B. Bidang Usaha.....	48
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	52
D. Kebijakan Perusahaan	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Hasil Analisis Data	62
B Pembahasan.....	92
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	98
A. Simpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jam kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng	5
Tabel 1. 2 Jumlah populasi penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng	12
Tabel 1. 3 Skala Likert	19
Tabel 1. 4 Blue Print Instrumen Penelitian	20
Tabel 4. 1 Deskripsi Variabel Beban Kerja	67
Tabel 4. 2 Deskripsi Variabel Komunikasi	70
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Instrument	77
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)	79
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)	79
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	80
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	84
Tabel 4. 12 Hasil Uji T	88
Tabel 4. 13 Hasil Uji F	90
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Penyampaian Informasi WhatsApp Group BRI Unit Kreneng	6
Gambar 2. 1 Hipotesis beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	45
Gambar 3. 1 Logo Bank BRI.....	46
Gambar 3. 2 struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng yaitu sebagai berikut.	53
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis	62
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	65
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data

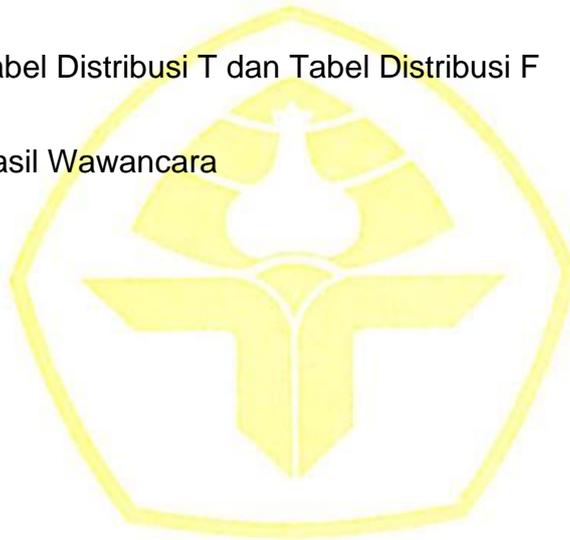
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 6 Tabel Distribusi T dan Tabel Distribusi F

Lampiran 7 Hasil Wawancara



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI



BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam mencapai tujuan, tentunya perusahaan membutuhkan manusia sebagai instrumen dalam memperoleh kemajuan yang diharapkan, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan optimal. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya, sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam memberikan kontribusi pada suksesnya sebuah organisasi melalui kinerja yang ditampilkan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi suatu perusahaan begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:57) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, komunikasi organisasi. Sesuai dengan keadaan tersebut perusahaan harus dapat menyesuaikan perubahan-perubahan perilaku yang memberikan sumbangan penting dalam perkembangan instansi atau perusahaan, yang bergantung pada tingkat beban kerja yang dihadapi oleh para karyawan.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk menjaga kinerja karyawan yang optimal. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan lain sebagainya (Danang,2012:64). Dalam pekerjaan tidak bisa dihindari bahwa setiap karyawan pasti melakukan interaksi dengan karyawan lainnya tidak hanya untuk merampungkan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tetapi juga untuk saling bertukar informasi mengenai setiap perubahan yang terjadi di perusahaan.

Bertukar informasi mengenai pekerjaan sangatlah penting dilakukan oleh seorang pekerja, maka dari itu komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Achmad (2014:65):

Komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut.

Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan menjadi seperti apa yang diharapkan dan tidak akan dapat mencapai tujuannya secara efektif tanpa adanya komunikasi yang baik (Syarifudin 2013:41).

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, komunikasi serta kerja sama dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan

tidaklah ditekankan pada produk (barang atau jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim bekerja yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Perusahaan besar seperti PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Kreneng, pasti ingin memperoleh hasil yang efektif dan efisien dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia ini dituntut untuk bekerja maksimal demi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat beragam karakternya yang mengakibatkan adanya perbedaan dalam memandang beban kerja yang diberikan perusahaan serta menginterpretasikan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Beban kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang menunjukkan tidak mampu menyelesaikan tugas akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Hal ini membuat karyawan harus bekerja sepanjang waktu untuk menyelesaikan tugasnya guna mencapai target dan pencapaian perusahaan. Akibat dari beban kerja ini karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng mengalami kelelahan fisik, karena pulang kerja tidak sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi tidak hanya pada hari kerja saja, namun pada hari Sabtu dan Minggu pun karyawan tetap lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut Tabel 1.1 mendeskripsikan mengenai jam kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.

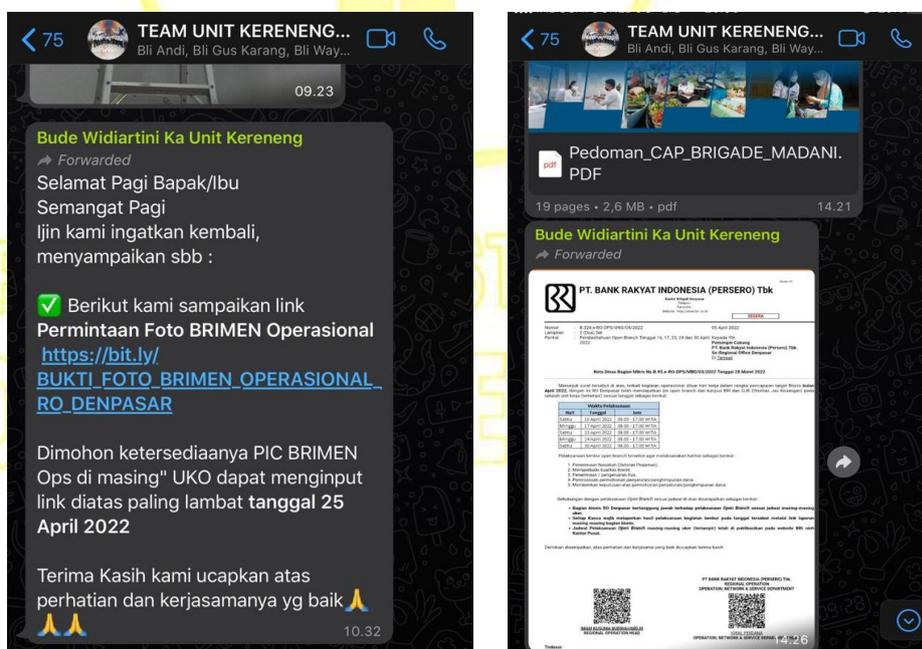
Tabel 1. 1 Jam kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng

Hari	Mulai Jam Kerja	Istirahat	Mulai Jam Kerja - selesai
Senin	07.30 - 12.00	12.00 - 13.00	13.00 - 17.00
Selasa	07.30 - 12.00	12.00 - 13.00	13.00 - 17.00
Rabu	07.30 - 12.00	12.00 - 13.00	13.00 - 17.00
Kamis	07.30 - 12.00	12.00 - 13.00	13.00 - 17.00
Jumat	07.30 - 12.00	12.00 - 13.00	13.00 - 17.00
Sabtu	Libur		
Minggu	Libur		

Sumber: Bank BRI Unit Kreneng, 2022

Berdasarkan hasil observasi awal komunikasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng terlihat kurang efektif, dapat dilihat dari sering adanya perubahan kebijakan perusahaan dari pusat, yang seharusnya dikomunikasikan dengan seksama secara langsung pada saat doa pagi agar seluruh karyawan mengetahui perubahan tersebut, namun yang sering terjadi perubahan itu hanya dikirim melalui *WhatsApp Group* yang memungkinkan karyawan tidak membacanya.

Keberhasilan pada sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pemimpin dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena pemimpin akan memberikan instruksi, pengarahan, motivasi dan melakukan pengawasan. Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Berikut pada Gambar 1.1 mendeskripsikan mengenai penyampaian informasi *WhatsApp Group* Bank BRI Unit Kreneng.



Gambar 1. 1 Penyampaian Informasi WhatsApp Group BRI Unit Kreneng

Sumber: Bank BRI Unit Kreneng,2022

Beban kerja dan komunikasi kerja merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Beban kerja yang berlebih, tuntutan keahlian yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Begitu juga komunikasi, jika komunikasi dalam perusahaan itu tidak efektif antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, maka visi serta pencapaian target perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menguji kembali hal tersebut dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng”**.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng?
3. Apakah beban kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng?

4. Seberapa besar beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng?
5. Bagaimanakah cara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.
5. Untuk mengetahui cara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng dalam meningkatkan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Manfaat yang diperoleh bagi mahasiswa dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah atau meningkatkan wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta melalui penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Manfaat yang diperoleh bagi Politeknik Negeri Bali dari penelitian ini adalah sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dalam menulis laporan tugas akhir, serta untuk memperkaya bahan bacaan di perpustakaan mengenai manajemen sumber daya manusia dan perbankan khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng

Manfaat yang dapat diperoleh perusahaan dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng dalam posisi sumber daya manusia sebagai evaluasi kinerja karyawan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng, yang beralamat di Jl. Kamboja No.47, Dangin Puri Kangin, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali.

2. Objek Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian di atas, maka yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah beban kerja, komunikasi dan kinerja seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) "populasi adalah keseluruhan objek penelitian". Sedangkan menurut Sugiyono (2015:167), mengatakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dari dua definisi tersebut dapat dinyatakan dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng sejumlah 18 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (2013:174) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan menurut Sugiyono (2018: 118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Jenis *sampling* yang digunakan adalah dengan teknik *Sampling* Jenuh. Teknik *sampling* jenuh ini menentukan sampel sesuai dengan populasi yang ada jika populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2017:124). Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2012:188).

Berdasarkan definisi tersebut, dimana sampel yang diambil dari seluruh anggota populasi adalah sebanyak 18 orang. Adapun komposisi populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2 Jumlah populasi penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng

No	Bagian / <i>Departement</i>	Jumlah Populasi (orang)
1	Kepala Unit	1
2	<i>Supervisor</i> Unit	1
3	Mantri <i>Single</i> Segmen	5
4	Mantri Teras	1
5	<i>Customer Service</i> Unit	2
6	<i>Customer Service</i> Teras	1
7	<i>Teller</i> Unit	2
8	<i>Teller</i> Teras	1
9	Satpam Unit	1
10	Satpam Teras	1
11	Pramubakti	1
12	Penjaga Malam	1
	Total	18

Sumber: Data diolah, 2022

4. Data Penelitian

a. Jenis Data Penelitian

1) Data Kuantitatif

Sugiyono (2018:13) mengatakan bahwa “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan

positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”.

2) Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2015:15) “data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data yang berupa uraian keterangan – keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan digunakan untuk melengkapi dan menguraikan hasil dari pembahasan dan penarikan kesimpulan”.

b. Sumber Data Penelitian

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2015:137) “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data tersebut diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian atau tempat dilaksanakannya penelitian baik melalui hasil wawancara maupun pengisian kuesioner oleh para karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015:137) “data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data yang diperoleh dari berbagai sumber dengan jalan membaca atau mempelajari referensi – referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian yaitu mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Metode Observasi

Metode observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng kemudian melakukan pencatatan data yang diperlukan sesuai dengan pembahasan (Sugiyono, 2016:203)

2) Metode Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:72) “wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu”. Pada wawancara ini yang

menjadi narasumber yaitu Kepala Unit Bank BRI Unit Kreneng.

3) Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang setelah kuesioner tersebut diisi oleh responden, maka kemudian diserahkan kembali kepada petugas atau peneliti”. Kuesioner ini diisi oleh seluruh karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng. Kuesioner yang peneliti gunakan terdiri dari tiga variabel yaitu beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan

4) Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) “dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada”.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:52). Menurut Sugiyono (2017: 125) “uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang

dikumpulkan oleh peneliti”. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli maka dapat dinyatakan bahwa uji validitas merupakan alat ukur ketepatan dan kecermatan suatu data. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total dari variabel. Jika korelasi antara tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,01 atau 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2016:52)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2015:268) “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan”.

Sedangkan menurut Ghozali (2016:47):

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Dengan menggunakan instrumen yang reliabel dalam pengumpulan data, maka hasil penelitian akan menjadi reliabel juga. Jadi instrumen yang reliabel merupakan syarat mutlak untuk menghasilkan penelitian yang reliabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60 atau $\alpha > 0,60$.

6. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Independen

Menurut sugiyono (2017:39) “variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen”. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah:

1) Beban Kerja (X_1)

Menurut Munandar (2013:383) bahwa “beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu”.

Menurut Putra (2012:22) mengatakan bahwa ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a) Target Yang Harus Dicapai
- b) Kondisi Pekerjaan
- c) Standar Pekerjaan

2) Komunikasi (X_2)

Menurut Zainal dkk (2014:337) “komunikasi sebagai pengirim dan penerima pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat dipahami”.

Menurut Sutardji (2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

- a) Pemahaman
- b) Kesenangan

- c) Pengaruh pada sikap
- d) Hubungan yang makin baik
- e) Tindakan

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017:39) “variabel dependen (variable terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Bank Rakat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng yang diberi simbol (Y).

Bangun (2012: 233) mengatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja sama

7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

a. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan yakni Skala Likert. Menurut Sugiyono (2015;134)

“Skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan.”

Teknik pemberian skor dalam skala likert ini mengacu pada pernyataan yang dibuat oleh Sugiyono (2016), yaitu: “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif”. Dalam hal ini, jawaban tersebut dapat diberi skor, sesuai tingkat skalanya dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut

Tabel 1. 3 Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 92) "Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti.". Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah berupa kuesioner yang terdiri dari tiga variabel yaitu variabel beban kerja (X1), komunikasi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Adapun variabel operasional, indikator, dan item pertanyaan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1. 4 Blue Print Instrumen Penelitian

Variabel Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Beban Kerja (X1)	Target yang harus dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi. 2. Pencapaian target yang diberikan perusahaan kepada saya terlalu besar.
	Kondisi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas yang diberikan kepada saya terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. 2. Pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu. 3. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga membuat kondisi fisik saya mudah lelah dan sakit.

	Standar Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya. 2. Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.
	Kesenangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, dapat mendiskusikan segala hal baik dengan atasan ataupun sesama rekan kerja. 2. Saya sangat menikmati tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
	Pengaruh Pada Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses komunikasi yang terjadi saat ini saya dapat mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja. 2. Bertukar pikiran saat berkomunikasi dapat merubah pola pikir saya terkait sesuatu hal yang di diskusikan.
Komunikasi (X2)	Hubungan yang Semakin Baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan. 2. Dengan rekan kerja maupun atasan, koordinasi dan kerjasama terhadap

		pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk
	Tindakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jika terjadi kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta masukan atau tanggapan terhadap rekan kerja dan atasan. 2. Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait perusahaan.
Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. 2. Saya selalu memenuhi target dalam setiap pekerjaann saya.
	Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki ketelitian, keterampilan, dan keahlian dalam melaksanakan tugas-tugas. 2. Saya selali bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu mengerjakan dan melaksanakan tugas yang diberikan secara tepat waktu. 2. Saya bisa secara cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan yang baik.

	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya datang ke kantor selalu tepat waktu. 2. Saya pulang kerja tepat waktu sesuai waktu jam kerja.
	Kemampuan Kerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengerjakan tugas bersama tim dalam mencapai tujuan bersama. 2. Saya sering melakukan diskusi guna berkoordinasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

Sumber: Data diolah, 2022

8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk melihat adanya pengaruh antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka – angka. Perhitungan analisis kuantitatif menggunakan bantuan Program SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solution*).

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi benar – benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Menentukan normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov* tabel dan dapat juga dilakukan berdasarkan nilai probabilitas. Apabila *Kolmogorov-Smirnov* hitung lebih kecil dari *Kolmogorov-Smirnov* tabel, maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila probabilitas lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dinyatakan normal (Ghozali, 2016:154)

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel bebas dalam model regresi. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa dalam regresi linier berganda gejala korelasi antar variabel independen seharusnya tidak ada. Pengujian atas kemungkinan terjadinya multikolonieritas dapat dilihat dengan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *Tolerance*. Pedoman regresi yang bebas dari multikolinearitas

adalah mempunyai nilai VIF di bawah sepuluh "10" dan mempunyai angka *tolerance* lebih besar dari nol koma sepuluh "0,10" (Ghozali, 2013:105).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan uji koefisien *Rank Spearman* yaitu mengkorelasi antara *absolut* residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

b. Uji Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 26. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut: (Sugiyono, 2017:275)

Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 , = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Variabel Beban Kerja

X_2 = Variabel Komunikasi

ε = Standar error

2) Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali 2016:97). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”.

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut: (Ghozali 2016:96)

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai signifikan (Sig $<$ 0,05), maka model penelitian dapat digunakan.
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan (Sig $>$ 0,05), maka model penelitian tidak dapat digunakan

4) Analisis Determinasi

Analisis determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Ghozali (2018:179):

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} adalah sebesar 0,423 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 2,131.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} adalah sebesar 3,260 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,131.
3. Beban kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng. Hal ini dapat dilihat dari hasil

uji yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,208 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,63.

4. Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng yaitu sebesar 0,491 yang artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 49,1%. Terdapat 50,1% faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.
5. Cara yang dilakukan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan *mentoring*, *coaching*, dan pemberian *reward* sebagai apresiasi atas pencapaian kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan saran atau masukan yang membangun bagi setiap pihak yang berkaitan:

1. Bagi Perusahaan

- a. Bagi perusahaan diharapkan mengadakan evaluasi berkala mengenai beban kerja karyawan yang diadakan setiap setahun guna mengetahui riwayat kinerja karyawan. Melalui evaluasi berkala ini akan bisa dibandingkan hasil evaluasi tahun ini dengan evaluasi sebelumnya sehingga dapat mengetahui kesesuaian beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Sebaiknya segala bentuk penyampaian informasi atau perubahan kebijakan perusahaan lebih baik disampaikan secara langsung pada saat doa pagi, agar informasi dapat tersampaikan dengan jelas dan seluruh karyawan dapat memahami informasi tersebut, karena kinerja yang tinggi dapat di dukung oleh komunikasi yang efektif.
- c. Perusahaan diharapkan untuk mengadakan kegiatan *outbound* bersama guna menjaga keakraban karyawan, sehingga dapat membangun dan meningkatkan kinerja karyawan dalam *team work*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya peneliti menambah jumlah variabel independen sehingga dapat menambah wawasan tentang variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Tbk. Unit Kreneng.

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Syukriansyah Putra. 2016. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Manajemen Indonesia, Vol. 07, No. 04, pp 22.
- Ahmad, Edi Harapan. 2014. *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arni Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara
- Astianto, Anggit dan Suprihhadi, Heru. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.03, No. 06, pp 45.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lisnayetti dan Hasanbasari, M. 2012. *Beban Kerja Dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*. Padang: Working Paper Series.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu AA. 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Zifatama.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Suyigono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, Danang. 2016. *Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Sunarso. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.14, No.1, PP 21.
- Supriyanto, Ahmad Sani. 2012. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Suryaningrum. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.05, No.6, pp 67.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafin.